

УДК 332.8

КОНТРОЛЬ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.С. Крицкая, А.А. Жашкевич, 3 курс

Научный руководитель – Г.В. Колосов, старший преподаватель

Полесский государственный университет

Множество компаний во всем мире страдает от неэффективного использования разного рода ресурсов – людских, финансовых, материальных, от недостатка необходимой для принятия правильных решений информации, непреднамеренного и преднамеренного искажения отчетности, прямого мошенничества со стороны персонала и управляющих. Подобных проблем можно избежать путем создания внутри самих компаний эффективной системы внутреннего контроля.

Сущность любого контроля рождается из осознания получения определенного результата при решении какого-либо вопроса и носит вероятностный характер, так как на достижение поставлен-

ных результатов влияет множество различных факторов, учесть которые часто не представляется возможным. Поэтому еще на стадии подготовки пытаются просчитать все возможные варианты, чтобы уменьшить вероятность неопределенности итогового результата. Контроль призван обеспечить правильную оценку реальной ситуации и тем самым создавать предпосылки для внесения корректив.

Главная суть контроля – сравнение фактически достигнутых показателей предприятия с плановыми. Контроль, в отличие от наблюдения предполагает, вмешательство начальника в деятельность подчинённых, для обнаружения ошибок, и устранения их. [1]

Контролировать только результат и не обращать внимания на способы его достижения, неправильно. Контроль деятельности персонала должен быть непрерывным, если организация хочет достичь поставленных целей. Контроль помогает своевременно обнаружить причины невыполнения планов: низкая квалификация работников; отсутствие мотивации; персонал перегружен задачами; плохая координация работы отделов; изначально поставлены невозможные задачи.

Рассмотрим некоторые особенности контроля:

1. Контроль может осуществляться для себя и для кого-либо: контроль не должен оставаться исключительно инициативой менеджера, любой руководитель должен осуществлять контроль как неотъемлемую часть своих должностных обязанностей, даже если никто ему специально этого не поручал.

2. Одна из важнейших особенностей контроля, заключается в том, что должен быть всеобъемлющим, под этим понимается не присмотр за каждым движением подчиненным, а всесторонняя осведомленность о текущих делах.

3. Контроль должен обладать следующими характеристиками: стратегическая направленность; ориентация на результаты; своевременность; гибкость; экономичность и простота.

4. Также многие компании для повышения эффективности деятельности организации стремятся внедрить систему опережающего контроля, что подразумевает собой проведение контрольных мероприятий на промежуточных фазах, однако это увеличивает объем контроля.

5. Контроль должен быть реализуемым: руководитель по результатам проверки, не делает выводов, не работает над выявленными проблемами, не поощряет отличившихся и не наказывает виновных. Это тормозит оптимизацию бизнес-процессов, ведёт к проигрышу в конкурентной борьбе. [2]

В наше время, для того чтобы заставить сотрудников работать, многие организации готовы на все: видеонаблюдение, просмотр электронной почты, отслеживание посещаемых вами страниц в Интернете, фиксация времени прибытия и ухода с работы, прослушивание и запись телефонных разговоров – это лишь некоторые способы, позволяющие руководителю убедиться, что сотрудники действительно заняты работой, а ни чем-то посторонним.

Например, фиксация времени. Раньше, еще в советское время для этих целей использовали специально обученного вахтера, который записывал время за каждым входящим и уходящим сотрудником. Сейчас вахтеры ни к чему, эту роль выполняют электронные пропуска, которыми оборудовано большинство современных офисов, которые фиксируют время, когда вы пришли и ушли.

Следующий способ – это видеокamеры. Чаще всего камеры устанавливаются в приемных, вестибюлях и коридорах, где чаще всего бывают посторонние люди. Делается это не просто так, а для того, чтобы предотвратить воровство. Однако, если начальство хочет увидеть, чем занимаются сотрудники, камеры устанавливаются и в рабочих помещениях, в этом случае чаще всего устанавливают скрытые камеры.

В пользу установки скрытого видеонаблюдения говорят следующие аргументы:

- повышение эффективности производственной деятельности, а также трудовой дисциплины сотрудников;

- контроль над соблюдением правил техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии и т.д.;

- обеспечение безопасности сотрудников, профилактика хищений и повреждений имущества.

Просмотр электронной почты, файлов, с которыми вы работаете – еще один способ контроля. Конечно, маловероятно, что кто-то будет читать всю почту целиком, чаще всего устанавливают специальные фильтры по ключевым словам, чтобы просматривать только те письма, которые их содержат. Делается это с одной лишь целью, пресечения попыток промышленного шпионажа.

Просмотр файлов, с которыми вы работаете, фиксирование посещенных вами страниц в Интернете, все это тоже делается с целью пресечения утечек информации, а также ведется контроль за

тем, чтобы сотрудники не сидели на разного рода развлекательных сайтах вместо того, чтобы работать.

Внедрение «тайного покупателя». Один из лучших способов периодического контроля персонала. Можно организовать самостоятельно, наняв временного сотрудника, или поручить проверку агентству. Тайному покупателю дают заполнить анкету, в которой нужно подробно ответить на вопросы о сервисе. Некоторые компании привлекают в качестве тайных покупателей клиентов, поручают им сделать покупку и рассказать о своих впечатлениях. За это клиентам положен бонус, подарок или денежное вознаграждение.

Использование программ-шпионов. В свободной продаже можно найти как отечественные, так и зарубежные программы, которые тайно устанавливаются на рабочие компьютеры, планшеты и мобильные телефоны сотрудников для скрытого контроля. Функционал шпионских программ довольно широк – от простого учета рабочего времени до блокировки доступа к сторонним сайтам и социальным сетям. Социальное исследование компании HeadHunter показало, что около 50% всех сотрудников читают во время работы новости и письма со своих электронных ящиков, а свыше 30% опрошенных переписываются в мессенджерах. Именно этим и вызван спрос на шпионские программы для контроля рабочего времени персонала. Примеры популярных программ-шпионов: Стахановец, Staff Cop, Spyware, NeoSpy и другие. Большинство из них позволяют одновременно мониторить работу целых отделов и групп служащих.

Однако, законно ли это? Конституция РФ гарантирует каждому из нас право на неприкосновенность частной жизни. Только правоохранительные органы имеют право на скрытый сбор информации о человеке. Поэтому прежде чем устанавливать видеокамеры организация должна заручиться письменным согласием работников, которых собирается снимать или письменно предупредить о видеосъемке. [3]

В заключении хочется сказать, что главный потенциал предприятия заключен в кадрах, без хорошо подготовленного персонала высоких результатов добиться невозможно. Без персонала не может быть организации, без квалифицированных сотрудников ни одна организация не достигнет своих целей. Часто руководители уделяют мало внимания данному вопросу, что является большой ошибкой, которая влечет за собой потери ключевых работников и прибыли, поэтому руководитель на любом предприятии, в любой организации должен обдумывать решения в области контроля за персоналом так же тщательно, взвешенно и осторожно, как и решения в других направлениях.

Список использованных источников

1. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. М.: Дашков и К, 2013. – 389с.
2. Настинова Ц.С. Управление персоналом в современных условиях / Настинова Ц.С. // Молодой учёный – 2017. – №8 . – С.632
3. Контроль персонала в организации [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <https://neurocrm.ru/blog/2018/08/14/kontrol-personala-v-organizacii/>. Дата доступа: 21.03.2019 г.